

Freiheit der Lehre trifft auf Regeln der Verwaltung

- eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ausgangssituation:

- In einer „kleinen, feinen“ Hochschule wird die Fülle der Aufgaben in Lehre, Kunst und (Selbst-) Verwaltung von wenigen angestellten Beschäftigten sowie den Lehrbeauftragten und Hilfskräften bewältigt. Damit dies auch langfristig gesund gelingt, wurden 2019 eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen initiiert.
- Branche: Hochschule
- Unternehmensgröße: 100 Beschäftigte



Ziele der Gefährdungsbeurteilung

- gesicherte Erkenntnisse, valides Datenmaterial, klare Risikobewertung zur psychischen Belastung der Mitarbeiter*innen (statt Vermutungen)
- für alle Tätigkeitsgruppen und alle typischen psychischen Belastungen der Hochschule
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen → so können sie ihre Eigenverantwortung bewusster wahrnehmen
- Lösungen finden und umsetzen: Was können wir tun, um Gefährdungen abzubauen?
→ Für die Mitarbeiter*innen soll das Ergebnis hilfreich sein!

Arbeitsanalyse / Risikobewertung:

- Methodik: Der Koordinierungsgruppe war wichtig ein Analyseinstrument zu finden, das die spezifischen Anforderungen des Hochschulbetriebes abbildet und die Beschäftigten auch sprachlich motiviert sich zu beteiligen. Sie entschied sich für den **Bielefelder Fragebogen**, der speziell für die Gefährdungsbeurteilung an Hochschulen entwickelt worden war.
- Die Befragungsergebnisse wurden zunächst in Workshops mit den Tätigkeitsgruppen erörtert. Die Beschäftigten einigten sich für ihre Tätigkeitsgruppe auf die wichtigsten Belastungssituationen und auf Gestaltungsziele.
- Ergebnisse: Auf dieser Basis wurden zwei Handlungsschwerpunkte priorisiert:
 1. Alle Tätigkeitsgruppen (!) hatten eingeschätzt, dass es kaum gemeinsame Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule gibt.
 2. Die Arbeitsorganisation an der Schnittstelle zwischen Lehre und Verwaltung sollte vereinfacht werden – zur Entlastung der Mitarbeiter*innen in Lehre und Verwaltung.

Arbeitsgestaltung:

Interessierte Beschäftigte aller Tätigkeitsgruppen arbeiteten in zwei Arbeitsgruppen Maßnahmen zu den Handlungsschwerpunkten aus:

1. „Vision / Strategie / Prioritäten / Vertrauen“: Wie kommen wir zu...
 - ...einer definierten Vision, mit der sich die Mitarbeiter*innen identifizieren
 - ...einer aktiven Gestaltung der Hochschule (statt Reaktion auf Anforderungen von außen)
 - ...klaren Prioritäten, umgesetzten Konzepten.

Wirtschafts- psychologie

im BDP

2. An der Schnittstelle zwischen Lehre und Verwaltung ging es vor allem um drei Arbeitsprozesse, die als besonders aufwändig und fehler- sowie ärgerträchtig identifiziert worden waren:

- Beantragung und Abrechnung von Dienstreisen
- Beantragung und Abrechnung von Exkursionen
- Beschaffungsprozess: Antrag, Bewilligung, Lieferung, Bezahlung.

Es wurde insbesondere untersucht, ob eine Schnittstelle nicht auch ganz wegfallen kann, indem beispielsweise Befugnisse so zugeschnitten werden, dass die Fachverantwortlichen ihre Arbeit eigenverantwortlich erledigen, ein eigenes Budget verantworten etc. – Dies gelang tatsächlich! Unter anderem an einer besonders aufwändigen Stelle der Exkursionsfinanzierung.

Arbeitsschutz-Maßnahmen:

- Die Fülle der Ziele der Hochschule wird priorisiert: Die Ziele aus dem Hochschulentwicklungsplan werden in der Abschlussveranstaltung der Gefährdungsbeurteilung vorgestellt → mit den Beschäftigten ergänzt und gemeinsam priorisiert. → Diese Priorisierung gilt.
- Regel: In Angriff genommen darf nur etwas, für das auch die Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Strukturierung der Kommunikationsprozesse: Wie kommen die Informationen aus den Fachgebieten zum Senat und zurück sowie vom Senat zur Belegschaft und zurück?
- vereinfachte Beantragungs- und Abrechnungsprozesse sowie Formulare 😊

Wirkungskontrolle: erreichte Effekte

Die interaktive Veranstaltung mit allen interessierten Beschäftigten zu den ergriffenen Maßnahmen wird pandemiebedingt erst im November 2021 stattfinden.

Dort ist Gelegenheit zum Austausch zwischen den Maßnahmeentwickler*innen und Beschäftigten, ob die Verwaltungsvereinfachung tatsächlich erreicht wurde.

Kontakt:

- Für nähere Informationen zu diesem Projekt kontaktieren Sie gern unser bdp-Mitglied Dipl.-Psych. Reva Pasold, reSOURCE Dresden GmbH.
- rpasold@resource-dresden.de, 0176 – 471 652 62